



**MINISTERO DELL'AGRICOLTURA
DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE
E DELLE FORESTE**



***PIANO TRIENNALE DI
AZIONI POSITIVE
2024-2026***

AGGIORNAMENTO ANNO 2025



Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E NAZIONALE	4
3. RUOLO DEL CUG	7
4. RISORSE UMANE DEL MASAF.....	8
5. LINEE GENERALI DI INTERVENTO	13
6. OBIETTIVI E MISURE DEL PIANO	15
6.1 OBIETTIVO N.1: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	15
6.1.1 Azione positiva n.1: Flessibilità oraria	16
6.1.2 Azione positiva n.2: Favorire il ricorso al lavoro agile.....	16
6.1.3 Azione positiva n.3: Servizio di asilo nido	18
6.1.4 Azione positiva n.4: Mobility Manager	19
6.1.5 Azione positiva n.5: Indagine sui lavoratori rientrati a lavoro dopo assenze di lungo periodo 20	
6.2 OBIETTIVO N.2: Promozione e valorizzazione delle risorse umane	20
6.2.1 Azione positiva n.1: Favorire la mobilità interna	20
6.2.2 Azione positiva n.2: Progetto di job shadowing per il trasferimento delle competenze all'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza.....	21
6.2.3 Azione positiva n.3: Formazione continua	22
6.3 OBIETTIVO N.3: Diffusione, sensibilizzazione e azioni di monitoraggio per la tutela delle pari opportunità	23
6.3.1 Azione positiva n.1: Formazione in materia di pari opportunità	24
6.3.2 Azione positiva n.2: Adozione del Codice di condotta e istituzione della figura del Consigliere di Fiducia.....	24
6.3.3 Azione positiva n.3: Disability/Accessibility Manager	25
6.3.4 Azione positiva n.4: Azioni di monitoraggio.....	26
6.3.5 Azione positiva n.5: Bilancio di genere	26
6.3.6 Azione positiva n.6: Rafforzamento del ruolo del CUG.....	26
6.4 OBIETTIVO N.4: Benessere organizzativo.....	27
6.4.1 Azione positiva n.1: Progetto in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio..	28



6.4.2 Azione positiva n.2: Indagini periodiche sul benessere organizzativo.....	29
6.4.3 Azione positiva n.4: Iniziative extra-lavorative.....	29
7. CONCLUSIONI.....	30



1. PREMESSA

Il presente Piano è rivolto a promuovere, nell'ambito del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Esso costituisce un aggiornamento per l'anno 2025 del Piano relativo al triennio 2024-2026.

Il piano deve essere adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le Amministrazioni dello Stato [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

L'obiettivo del presente Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Pertanto, attraverso la pianificazione delle azioni positive vengono individuati gli strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, per favorire condizioni di benessere lavorativo, per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Le misure sono di carattere speciale perché volte ad intervenire in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance



organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Masaf ha approvato il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

2. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E NAZIONALE

Il PTAP nasce per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei trattati internazionali e nei trattati istitutivi dell'Unione Europea.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'**Agenda Onu 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** ha recentemente fissato gli obiettivi in tema di parità di genere, mirando espressamente all'eliminazione della violenza contro le donne, al riconoscimento e valorizzazione delle cure e del lavoro domestico non retribuiti, nonché all'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi. Emerge, inoltre, un chiaro impegno ad integrare la dimensione di genere in tutti gli obiettivi, i traguardi e gli indicatori di sviluppo sostenibile.

Anche la precedente **Strategia Europa 2020** focalizzava l'attenzione sulla parità di genere, in particolare sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, soffermandosi specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione, compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. In tale contesto si sono inserite la **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015", che sottolineava l'importanza di azioni positive in grado di favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working), e la **Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" (2015)**, che delineava le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020.



Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne**, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella **legge 15 ottobre 2013, n. 119**. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.

Da ultimo, il **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"**, in attuazione del c.d. "Jobs act", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Il Legislatore nazionale, infatti, ha adottato una serie di disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della **legge n. 300 del 1970** e articoli 27 e 31 del **d.lgs. n. 198 del 2006**);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del **d.lgs. n. 198 del 2006** in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda



o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del **d.lgs. n. 151 del 2001**).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 **direttiva 2006/54/CE**), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, inoltre, prescrive la realizzazione, fra le altre misure, di un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking. In proposito il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità prevedono di realizzare corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei CUG con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

La **Direttiva n.2/2019** della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante **"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**, con la quale è stata operata la revisione della Direttiva 23 maggio 2007 in materia di pari opportunità e sono state aggiornate le disposizioni contenute nella direttiva 4 marzo 2011 recante «Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di garanzia», interviene poi a dare alle amministrazioni indicazioni concrete sull'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità e a fornire indirizzi operativi per l'applicazione di strumenti di conciliazione vita lavoro.

Nel **2021** è stato, inoltre, sottoscritto un **Protocollo d'intesa tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, la Ministra per le Pari opportunità e la Famiglia, il Ministro dell'Istruzione e la Rete nazionale dei Comitati unici di Garanzia** per mettere a disposizione delle scuole primarie e secondarie le migliori competenze ed esperienze maturate nelle amministrazioni pubbliche per formare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto verso l'altro e delle pari opportunità. L'accordo prevede che i CUG forniscano supporto, informativo e formativo, per mettere a punto negli istituti scolastici interventi di carattere culturale, in collaborazione con il personale scolastico, mirati a favorire la crescita educativa e l'educazione al rispetto contro ogni forma di discriminazione.

Infine, nel contesto del bilancio di genere dello Stato, in particolare per un suo inserimento nell'ambito di un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere, interviene la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, presentata in Consiglio dei Ministri ad agosto 2021. Altro supporto per il superamento dell'attuale fase di sperimentazione potrà essere dato dal raggiungimento di uno dei traguardi della riforma relativa alla revisione della spesa, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); infatti la Milestone MIC1-110 (Riforma PNRR 1.13 Revisione della spesa) prevede la riclassificazione del bilancio dello Stato, a partire dalla legge di bilancio 2024, con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere e la spesa ambientale. Come previsto dalla normativa nazionale di attuazione della riforma (art. 51 bis, introdotto con Legge 21 aprile 2023, n. 41 di conversione del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13), a decorrere dal 2023 (Legge di bilancio per il triennio 2024-2026), il Ministro dell'Economia e delle



Finanze trasmette alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, appositi allegati conoscitivi in cui viene data evidenza delle spese relative alla promozione della parità di genere e delle spese aventi natura ambientale.

In questo primo anno di implementazione della riforma, il 30 novembre 2023 sono stati trasmessi alle Camere i documenti richiesti. Si tratta di allegati conoscitivi e documentazione metodologica che illustra il procedimento utilizzato per la riclassificazione del bilancio dello Stato e le relative evidenze contabili, tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità stabiliti dall'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

Il bilancio di genere per il Rendiconto dello Stato 2022 segue la metodologia indicata dal **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017**; tale metodologia viene successivamente aggiornata con le circolari annuali, di cui l'ultima è la **Circolare RGS, n. 22 del 16 maggio 2023** (Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022).

3. RUOLO DEL CUG

Il ruolo e le competenze del CUG sono ben definite nella Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che declina i compiti propositivi, consultivi e di verifica che il Comitato esercita nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di Azioni Positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG relaziona annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive (cfr. par. 3.2), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica,



da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Il CUG svolge, infatti, un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni pubbliche mettono a disposizione dei CUG o umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

Con decreto n. 625171 del 06/12/2022 è stata rideterminata la composizione del CUG del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e con successivo recente decreto n. 5491 dell'8 gennaio 2025 si è provveduto alla nomina del nuovo Presidente del Comitato, a seguito delle dimissioni presentate in data 27 dicembre 2024 dal precedente Presidente.

4. RISORSE UMANE DEL MASAF

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere.

Le tabelle seguenti espongono il dettaglio per profilo professionale/genere/fascia d'età, per il Ruolo Agricoltura e per il Ruolo ICQRF, alla data del 01.01.2024. Per il personale con qualifica dirigenziale sono riportati distintamente i dati delle due sezioni Agricoltura ed ICQRF dell'unico ruolo.

RIEPILOGO PERSONALE MASAF AL 1 GENNAIO 2024					
Fascia di Età	DONNA	UOMO	TOTALE	Percentuale DONNE	Percentuale UOMINI
21>30	4	10	14	28,57	71,43
31>40	59	57	116	50,86	49,14
41>50	165	108	273	60,44	39,56
51>60	230	315	545	42,20	57,80
61>70	152	240	392	38,78	61,22
Totale complessivo	610	730	1340	45,52	54,48



PERSONALE AGRICOLTURA AL 1 GENNAIO 2024									
Profilo	DONNA	UOMO	21>30	31>40	41>50	51>60	61>70	TEMPO Indeterminato	TEMPO Determinato
ASSISTENTE AGRARIO - FORESTALE	5	5			5	4	1	10	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE	126	83	3	22	32	75	77	202	7
ASSISTENTE TECNICO - INFORMATICO		9			1	1	7	9	
DIRIGENTE I FASCIA	2	10		1		3	8	8	4
DIRIGENTE II FASCIA	22	23		2	8	22	14	37	9
FUNZIONARIO AGRARIO - FORESTALE	26	73			17	40	42	99	
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	36	17		4	8	26	15	52	1
FUNZIONARIO GIURIDICO - AMMINISTRATIVO	140	60	3	41	46	60	50	200	
FUNZIONARIO INFORMATICO		4		1		2	1	4	
FUNZIONARIO STATISTICO		2		2				2	
OPERATORE AMMINISTRATIVO - TECNICO		1				1		1	
Totale complessivo	357	287	6	73	117	234	215	624	21

RIEPILOGO PERSONALE AGRICOLTURA AL 1 GENNAIO 2024						
	DONNA	UOMO	TOTALE	Percentuale DONNE	Percentuale UOMINI	
21>30	1	5	6	16,67	83,33	
31>40	47	26	73	64,38	35,62	
41>50	71	45	116	61,21	38,79	
51>60	135	99	234	57,69	42,31	
61>70	103	112	215	47,91	52,09	
Totale complessivo	357	287	644	55,43	44,57	



PERSONALE ICQRF AL 1 GENNAIO 2024									
Profilo	DONNA	UOMO	21>30	31>40	41>50	51>60	61>70	TEMPO Indeterminato	TEMPO Determinato
ASSISTENTE ISPETTORE AGRARIO UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA	17	97		2	34	61	17	114	
ASSISTENTE ISPETTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	72	78	1	4	9	82	54	150	
ASSISTENTE ISPETTORE DI LABORATORIO UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA	14	22			16	18	2	36	
ASSISTENTE TECNICO		1			1				1
DIRIGENTE I FASCIA		3				1	2	3	
DIRIGENTE II FASCIA	7	14			3	13	5	21	
ISPETTORE AGRARIO	58	154	3	13	57	74	65	212	
ISPETTORE AMMINISTRATIVO - GIURIDICO	45	21	2	9	12	25	18	66	
ISPETTORE CHIMICO	21	30	2	13	13	20	3	51	
ISPETTORE DI LABORATORIO	5	9				8	6	14	
ISPETTORE INFORMATICO		1				1		1	
OPERATORE ISPETTIVO	16	11		3	12	10	2	27	
Totale complessivo	255	441	8	44	157	313	174	695	1

RIEPILOGO PERSONALE ICQRF AL 1 GENNAIO 2024					
	DONNA	UOMO	TOTALE	Percentuale DONNE	Percentuale UOMINI
21>30	4	4	8	50,00	50,00
31>40	23	21	44	52,27	47,73
41>50	59	98	157	37,58	62,42
51>60	115	198	313	36,74	63,26
61>70	54	120	174	31,03	68,97
Totale complessivo	255	441	696	36,64	63,36

Di seguito la ricognizione del personale che fruisce dell'istituto del part-time alla data del 01.01.2024, distinto per genere:

Part time al 1 GENNAIO 2023	DONNE	UOMINI	TOTALE
Contratti a tempo indeterminato full time	565	706	1271
Contratti a tempo indeterminato part time	45	24	69

A seguito delle assunzioni effettuate nel corso del 2024 e del nuovo ordinamento professionale, la situazione del personale alla data del 31.12.2024 si presenta come illustrato nelle successive tabelle.



RIEPILOGO PERSONALE MASAF AL 31 DICEMBRE 2024					
Fascia di Età	DONNA	UOMO	TOTALE	Percentuale DONNE	Percentuale UOMINI
21>30	4	9	13	30,77	69,23
31>40	67	44	111	60,36	39,64
41>50	127	151	278	45,68	54,32
51>60	250	292	542	46,13	53,87
61>70	135	206	341	39,59	60,41
Totale complessivo	583	702	1285	45,37	54,63

PERSONALE AGRICOLTURA AL 31 DICEMBRE 2024									
Profilo	DONNA	UOMO	21>30	31>40	41>50	51>60	61>70	TEMPO Indeterminato	TEMPO Determinato
ASSISTENTE AGRARIO - FORESTALE	1					1		1	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	83	50	2	18	22	46	45	125	8
ASSISTENTE TECNICO - INFORMATICO		6			2		4	6	
DIRIGENTE I FASCIA	4	11		1	1	8	5	5	10
DIRIGENTE II FASCIA	21	31		2	11	23	16	34	18
FUNZIONARIO AGRARIO-FORESTALE	27	73			23	39	38	100	
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	69	39		4	16	51	37	105	3
FUNZIONARIO GIURIDICO - AMMINISTRATIVO	126	49	3	38	46	52	36	175	
FUNZIONARIO INFORMATICO	2	12		2		10	2	14	
FUNZIONARIO LINGUISTICO E PER LA COMUNICAZIONE	4			1			3	4	
FUNZIONARIO PER LA PROMOZIONE CULTURALE E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	3	1				3	1	4	
FUNZIONARIO TECNICO STATISTICO		2		2				2	
OPERATORE AMMINISTRATIVO - TECNICO		1				1		1	
Totale complessivo	340	275	5	68	121	234	187	576	39

RIEPILOGO PERSONALE AGR AL 31 DICEMBRE 2024					
Fascia di Età	DONNA	UOMO	TOTALE	Percentuale DONNE	Percentuale UOMINI
21>30		5	5	0,00	100,00
31>40	44	24	68	64,71	35,29
41>50	68	53	121	56,20	43,80
51>60	136	98	234	58,12	41,88
61>70	92	95	187	49,20	50,80
Totale complessivo	340	275	615	55,28	44,72



PERSONALE ICQRF AL 31 DICEMBRE 2024									
Profilo	DONNA	UOMO	21>30	31>40	41>50	51>60	61>70	TEMPO Indeterminato	TEMPO Determinato
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	1					1			1
ASSISTENTE ISPETTORE AGRARIO UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA	3	14			3	9	5	17	
ASSISTENTE ISPETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA	19	17		1	3	21	11	36	
ASSISTENTE ISPETTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	11	11	1	3	1	10	7	22	
ASSISTENTE ISPETTORE DI LABORATORIO	1	1				2		2	
ASSISTENTE ISPETTORE DI LABORATORIO UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA		2					2	2	
ASSISTENTE TECNICO		1			1				1
DIRIGENTE I FASCIA		4				1	3	4	
DIRIGENTE II FASCIA	7	14			3	13	5	21	
ISPETTORE AGRARIO	68	234	3	15	90	127	67	302	
ISPETTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	39	43			4	50	28	82	
ISPETTORE AMMINISTRATIVO - GIURIDICO	44	20	2	9	12	25	16	64	
ISPETTORE CHIMICO	20	27	2	12	13	18	2	47	
ISPETTORE DI LABORATORIO	14	27			15	20	6	41	
ISPETTORE INFORMATICO		1				1		1	
OPERATORE ISPETTIVO	16	11		3	12	10	2	27	
Totale complessivo	243	427	8	43	157	308	154	668	2

RIEPILOGO PERSONALE ICQRFAL 31 DICEMBRE 2024					
Fascia di Età	DONNA	UOMO	TOTALE	Percentuale DONNE	Percentuale UOMINI
21>30	4	4	8	50,00	50,00
31>40	23	20	43	53,49	46,51
41>50	59	98	157	37,58	62,42
51>60	114	194	308	37,01	62,99
61>70	43	111	154	27,92	72,08
Totale complessivo	243	427	670	36,27	63,73

Di seguito la ricognizione del personale che fruisce dell'istituto del part-time alla data del 31.12.2024, distinto per genere:

Part time al 31 DICEMBRE 2024	DONNE	UOMINI	TOTALE
Contratti a tempo indeterminato full time	541	679	1220
Contratti a tempo indeterminato part time	42	23	65



Nel 2024 i dipendenti nella fascia d'età 30-50 anni, in aumento negli anni passati, sono rimasti stabili a 389 unità e rappresentano ad oggi il 30,3% del personale in servizio presso il Masaf. Il numero di dipendenti nella fascia d'età tra i 61 e i 67 anni continua invece a decrescere, passando da 392 a 341 unità nel corso del 2024 ed attualmente corrisponde ancora al 26,5% dell'intera forza lavoro del Ministero; tuttavia, il numero è destinato a diminuire ancora e nell'arco di circa 5 anni si prevede un totale annullamento dello stesso per collocamento in quiescenza di tale fascia di personale. Inoltre, dai dati esposti emerge che le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi, come lo scorso anno, il 45% del personale del MASAF. Tale percentuale evidenzia la necessità, da un lato, di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale in grado di favorire la conciliazione vita-lavoro e di offrire sostegno alla famiglia e alle persone in condizioni di fragilità. Dall'altro, mette in risalto l'importanza di focalizzare l'attenzione sul tema della tutela delle pari opportunità e sulla diffusione e sensibilizzazione della cultura della differenza di genere.

In quest'ottica, la presente proposta di Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici, si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti ai dipendenti in servizio presso il Masaf, in termini di conciliazione vita-lavoro, di promozione e valorizzazione dei/delle lavoratori/lavoratrici e più in generale di benessere organizzativo, con attenzione particolare alla tutela delle pari opportunità, la quale è sottesa a tutti gli obiettivi del Piano. Le misure avranno una ricaduta positiva sull'umore e sulla motivazione dei dipendenti coinvolti, con conseguenti riflessi positivi anche sulla produttività e sull'efficienza dell'Amministrazione stessa.

5. LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

A questo scopo il Masaf, in linea con le indicazioni fornite con la già citata Direttiva n. 2/2019, intende promuovere azioni nei vari ambiti in cui possono trovare attuazione le misure di promozione dei principi di parità e pari opportunità, al fine di rimuovere ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

In particolare, si prevedono azioni positive nei seguenti ambiti di intervento:

- 1) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 2) Promozione e valorizzazione delle risorse umane;
- 3) Diffusione, sensibilizzazione e azioni di monitoraggio per la tutela delle pari opportunità;
- 4) Benessere organizzativo.



Con riferimento alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, il Masaf mira a dare compiuta attuazione a tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro agile, di lavoro flessibile e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro. L'Amministrazione, inoltre, cura il mantenimento e il monitoraggio del servizio di asilo nido per i figli e i nipoti dei dipendenti in servizio presso il Masaf e mira altresì ad agevolare, tramite la figura del Mobility Manager, gli spostamenti casa-lavoro del personale in un'ottica di sostenibilità ambientale. Si prevede, infine, di indagare sulle esigenze del personale rientrato a lavoro a seguito del congedo di maternità, malattia o lunghi periodi di assenza, al fine di valutare l'efficacia delle misure già in atto presso il Masaf per le categorie di lavoratori indicate e mettere in atto eventuali misure correttive. Le azioni previste in quest'ambito contribuiscono al miglioramento del benessere organizzativo e si riflettono sull'efficienza e sulla motivazione del personale, aumentando la qualità dell'attività lavorativa.

Nell'ambito delle politiche di **promozione e valorizzazione delle risorse umane**, si intende favorire la mobilità interna, agevolare il trasferimento delle competenze tra i dipendenti, in particolare all'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza, nonché garantire la formazione continua dei lavoratori presso il Masaf.

In riferimento all'ambito della **diffusione, sensibilizzazione e delle azioni di monitoraggio per la tutela delle pari opportunità**, il MASAF intende provvedere a:

- a) garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e mediante la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008);
- c) adottare il "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori" e procedere alla nomina del/della Consigliere/a di Fiducia presso il Ministero;
- d) utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori;



e) effettuare azioni annuali di monitoraggio volte a verificare che sia rispettata la parità di genere nella composizione delle commissioni, nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001), nel conferimento degli incarichi e nei differenziali retributivi tra donne e uomini distinti per qualifica dirigenziale e non dirigenziale (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015). Le azioni sono dirette altresì ad accertare che vengano adottate le iniziative necessarie per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e che venga osservato il principio della pari opportunità nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001);

f) realizzare analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell'Amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, mediante la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e secondo quanto stabilito dalla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019.

L'ambito del **benessere organizzativo**, infine, comprende l'insieme delle azioni positive dirette a sostenere condizioni di benessere psicologico e, congiuntamente, la qualità di vita/lavoro del personale in servizio presso il Masaf. L'Amministrazione, in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio sulla base di un'apposita convenzione, offre ai dipendenti del Masaf un servizio di supporto psicologico ai processi di cambiamento che hanno coinvolto e continuano ad influire sull'attuale contesto lavorativo. Il progetto, già avviato, prevede un processo virtuoso di ascolto e monitoraggio dei vissuti, funzionali a una ricostruzione cognitiva dei sensi e significati del lavoro attraverso nuovi processi di identificazione ed esplorazione. Fornisce, inoltre, un supporto all'Amministrazione in termini di monitoraggio del livello di Benessere Organizzativo, che verrà poi effettuato a cadenza annuale, permettendo così di intervenire precocemente sui sintomi rilevati o individuare quali siano le dimensioni che dovranno essere revisionate. Il Masaf nell'ambito del benessere organizzativo intende anche offrire ai dipendenti delle proposte, formative e non, che riguardano aspetti di vita importanti e non necessariamente legati alle competenze lavorative, in modo da coinvolgere il dipendente in quanto "persona" e non solo quale "lavoratore", veicolando la percezione di essere accolto "in toto" da parte di un'Amministrazione che nutre interesse verso le sue esigenze ed in generale per il suo benessere. Tale percezione costituisce una variabile fondamentale per aumentare la motivazione e l'efficienza delle persone all'interno del contesto lavorativo.

6. OBIETTIVI E MISURE DEL PIANO

Di seguito sono illustrate nel dettaglio le azioni proposte per il triennio 2024-2026, aggiornate sulla base dei cambiamenti avvenuti nell'ultimo anno e delle ulteriori iniziative intraprese nel corso del 2024.

6.1 OBIETTIVO N.1: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

L'obiettivo è rivolto alla progettazione e alla predisposizione degli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, sempre nel rispetto degli obiettivi che l'Amministrazione deve perseguire. Si intende, da un lato, proseguire e ottimizzare



gli interventi già avviati negli anni passati, perfezionando le misure e proponendo azioni di monitoraggio finalizzate a cogliere eventuali criticità e mettere in atto azioni correttive. Dall'altro, il Masaf si propone di offrire nuove soluzioni che prendano in considerazione le esigenze della famiglia e concorrano all'organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

6.1.1 Azione positiva n.1: Flessibilità oraria

La Circolare prot. n. 19099 del 30/12/2016 sull'orario di servizio e orario di lavoro prevedeva la sperimentazione di una flessibilità dell'orario di lavoro con fascia oraria 7.00-10.00 in presenza di comprovate esigenze personali e familiari dei dipendenti. A seguito dell'emergenza da Covid-19, con circolare n. 530998 del 14 ottobre 2021, l'accordo è stato prorogato e la flessibilità è stata estesa alle ore 11.00.

Con l'adozione del nuovo accordo sull'orario di lavoro, potranno essere valutate nuove forme di flessibilità che tengano conto sia degli esiti delle valutazioni sulla flessibilità adottata in emergenza covid o comunque per particolari straordinarie esigenze rappresentate dal dipendente, sia del Piano spostamenti casa lavoro (PSCL) del Masaf.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.1.2 Azione positiva n.2: Favorire il ricorso al lavoro agile

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. Sulla base della proposta formulata dal CUG nell'anno 2019, l'Amministrazione ha provveduto quindi all'adozione del Regolamento interno prot. n. 2816 del 27/02/2020 per l'avvio del lavoro agile, nel quale viene disciplinata in maniera specifica la sua applicazione tra i due ruoli del Ministero.

Il CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in via definitiva tra Aran e le parti sociali il 9 maggio 2022 in attuazione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021, ha disciplinato poi per la prima volta l'istituto del lavoro a distanza (Titolo V), distinguendo tra lavoro agile (artt. 36 - 40), di cui alla Legge 81/2017, e lavoro da remoto (art. 41).

Successivamente l'Amministrazione ha adottato, con DM 34776 del 5 agosto 2022, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022-2024, al cui interno è inserito il *Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)* quale sezione del documento. Il nuovo Piano ha previsto l'adozione di regolamenti interni per semplificare gli aspetti operativi per l'accesso alle nuove modalità di lavoro flessibile, tenuto conto dell'obiettivo di estendere il lavoro agile fino al 60% dei lavoratori che ne facciano richiesta, adibiti ad attività compatibili.



Con D.M. n. 655888 e n. 655899 del 21/12/2022 sono stati così approvati i regolamenti interni in materia di lavoro agile per i dipendenti ed i dirigenti del Masaf. Tali regolamenti prevedono la possibilità di accedere al lavoro agile per tutti i/le dipendenti del Ministero, garantendo altresì l'accesso ad un maggior numero di giornate di lavoro in modalità agile a particolari categorie di lavoratori/lavoratrici con specifiche esigenze di conciliazione vita/lavoro. In particolare, l'Amministrazione ha provveduto a facilitare l'accesso al numero massimo di giornate lavorative in modalità agile (otto giorni mensili) ai lavoratori che si trovino in una delle seguenti situazioni di necessità:

- lavoratori/lavoratrici con figli sino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992;
- genitori monoparentali con figli fino a quattordici anni di età;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici in stato di gravidanza;
- dipendenti con condizioni di salute, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica non già oggetto di tutela ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza;
- dipendenti per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 25 km.

Con Circolare prot. n. 657536 del 12/12/2024, oltre ad essere prorogati gli accordi di lavoro agile in corso fino all'adozione di nuovi Regolamenti del Masaf, è stata introdotta la possibilità di svolgere temporaneamente la prestazione lavorativa in modalità agile, derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza e dunque anche continuativamente, al personale dirigenziale e non dirigenziale che documenti al responsabile della struttura sovraordinata gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali e familiari fino al perdurare delle medesime situazioni di salute, fermi restando i limiti organizzativi, le esigenze istituzionali e la tipologia di attività nell'ambito della mappatura delle attività che si possono svolgere in modalità agile seppur parzialmente. Tale misura è stata adottata in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 e del parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 gennaio 2024, che fornisce chiarimenti in ordine all'attuazione della Direttiva. Inoltre, la stessa Circolare indica che nelle more dell'adozione del nuovo Regolamento per il personale non dirigente del Masaf, fermi restando i limiti organizzativi e le esigenze istituzionali, il numero dei giorni lavorabili in modalità agile potrà essere esteso, previa modifica dell'accordo individuale, a massimo otto giorni mensili anche ai dipendenti che non rientrino nelle situazioni di particolare necessità di cui all'art. 3 comma 4 del vigente Regolamento n. 655888 del 21 dicembre 2022. Rimane in carico ai dirigenti garantire, comunque, il presidio costante dell'ufficio assicurando un uniforme servizio in presenza durante tutta la settimana e resta fermo quanto previsto dal vigente regolamento all'art. 6 comma 4 sulla possibilità di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio e all'art. 10 in materia di recesso.

Con riferimento alla presente Azione, l'Amministrazione promuove inoltre:



- 1) nell'ambito delle modifiche dei Regolamenti interni sul lavoro agile, la possibilità di fruizione di otto giorni di lavoro agile mensile per i dipendenti per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia inferiore a 25 km ma che, sulla base della valutazione operata per il caso specifico dal Mobility Manager, attestino lunghi tempi di percorrenza per la sede di lavoro e/o utilizzo di mezzi pubblici particolarmente disagiati;
- 2) la continuità delle indagini di monitoraggio, da effettuarsi con cadenza annuale, al fine di rilevare eventuali criticità nell'attuazione dell'istituto del lavoro agile all'interno del Ministero, nonché comprendere ulteriori esigenze da parte del personale in servizio presso il Masaf. Sarà così possibile mettere in atto azioni correttive ed aumentare l'efficienza e l'efficacia della misura, con ricaduta positiva sulla motivazione e sulla produttività dei/delle dipendenti.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane. Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio per la formazione del personale.

6.1.3 Azione positiva n.3: Servizio di asilo nido

Nel 2005 veniva inaugurato l'Asilo nido del Ministero, garantendo la possibilità ai dipendenti di poter usufruire del servizio ed iscrivere i propri figli o nipoti presso la struttura ubicata all'interno della sede del Ministero di Roma in Via XX Settembre, 20.

A seguito dell'emergenza da Covid-19 ed il conseguente ricorso massivo all'istituto del lavoro agile da parte dei dipendenti del Masaf, il numero dei bambini frequentanti l'asilo nido si riduceva notevolmente, mettendo in difficoltà sia la società che tutt'ora ha in appalto la gestione dell'asilo nido a causa delle evidenti perdite economiche, sia l'Amministrazione stessa per il rischio della chiusura della struttura, con conseguente danno per il tessuto sociale dei dipendenti e anche d'immagine del Ministero stesso.

Nel corso del 2023 sono state quindi attivate convenzioni con diverse amministrazioni pubbliche aventi sedi ubicate nelle dirette vicinanze del Masaf ed interessate a fornire lo stesso servizio di asilo nido ai propri dipendenti, in caso di disponibilità di posti residui a seguito delle iscrizioni degli utenti interni. Il numero dei bambini iscritti presso l'Asilo nido del Ministero è così aumentato ed è stato garantito ai dipendenti del Ministero il mantenimento del servizio di asilo nido.

Nel 2024 è stata svolta e si è conclusa la procedura di appalto per l'affidamento del servizio di gestione dell'asilo nido, assicurando così la continuità del servizio a tutti gli utenti fruitori del servizio, ed è attualmente in corso l'iter per il rinnovo delle convenzioni attualmente attive, che si prevede di concludere nel 2025, al fine di scongiurare l'ipotesi di chiusura del servizio di asilo nido per il personale in servizio presso il Masaf.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.



6.1.4 Azione positiva n.4: Mobility Manager

Presso il Masaf è prevista la figura del Mobility Manager, il quale, come previsto dal DM del 12 maggio 2021, ha il compito di promuovere la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità dei dipendenti, al fine di facilitare gli spostamenti casa-lavoro del personale in un'ottica di sostenibilità ambientale, riducendo l'impiego di autoveicoli privati e consentendo in tal modo la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale connesso al traffico veicolare nelle aree urbane e densamente popolate.

Tramite la figura del Mobility Manager, il Ministero ha aderito nel 2022 a FIAB BiciPA Roma, al fine di incentivare la mobilità alternativa e incoraggiare l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi per raggiungere il posto di lavoro, promuovendo eventi ciclistici ed aderendo a quelli organizzati dalla stessa e da altre sezioni romane della federazione. Anche nel 2024 è stata proposta ai colleghi l'iniziativa del *biketowork*.

Nel corso del 2024 il Mobility Manager MASAF ha stretto accordi non onerosi con tre aziende di sharing per ottenere una scontistica sulle tariffe di noleggio di auto elettriche e motorini elettrici a favore dei propri dipendenti. Sono state negoziate e siglate convenzioni con il *Carsharing del comune di Roma*, con *Share now - free to move* ed *Enjoy Enilive*. L'amministrazione ha inoltre avviato per l'anno 2024 una *convenzione Business - Welfare Plus* con Trenitalia.

Anche nel 2024, come già avvenuto nel 2023, sono stati istituiti "buoni mobilità" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata, utilizzando parte di fondi previsti dall'art. 55 del CCNL 2019/2021 a seguito di specifico accordo con le OO.SS. Si intende riproporre questo tipo di sostegno anche per il 2025.

A ottobre 2024 l'amministrazione ha anche acquistato ed installato 4 nuove rastrelliere incrementando il numero di parcheggi in area protetta (dentro ad area parcheggio in parte coperta da tettoia) di ben 14 posti.

In linea con la normativa vigente, il Mobility Manager del Masaf ha provveduto a redigere il PSCL (Piano Spostamenti Casa-Lavoro) a cui si rimanda per un'illustrazione dettagliata delle azioni realizzate e di quelle promosse per i prossimi anni. In sintesi, nel 2025 sono previste le seguenti azioni:

- acquisto di rastrelliera per monopattini;
- predisposizione di una tettoia sulle nuove rastrelliere da poco installate dove poter riparare monopattini e biciclette;
- accordi non onerosi con ciclo-officine per ottenere una scontistica sulle tariffe di affitto, di assistenza e di riparazione (anche preso la sede di lavoro);
- convenzioni non onerose con attività private e negozi di articoli sportivi;
- sottoscrizione di nuove convenzioni con servizi di car sharing e bike sharing.

L'Amministrazione, infine, provvede ad effettuare indagini periodiche al fine di valutare eventuali criticità o esigenze da parte del personale in servizio presso il Masaf e proporre misure correttive e/o nuove iniziative nell'ambito della mobilità. Uno specifico questionario sulla mobilità è stato



somministrato anche nel corso del 2024 e si prevede un monitoraggio intermedio per pianificare la redazione del PSCL per l'anno successivo da adottare entro il 31 dicembre del 2025.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.1.5 Azione positiva n.5: Indagine sui lavoratori rientrati a lavoro dopo assenze di lungo periodo

L'azione prevede la somministrazione di appositi questionari ai dipendenti rientrati in servizio a seguito di lunghi periodi di assenza dal lavoro, per congedo di maternità/paternità, malattia o altre motivazioni. L'indagine è finalizzata a raccogliere informazioni utili alla progettazione e alla programmazione di iniziative rivolte a lavoratori/lavoratrici con acclarate esigenze personali e/o familiari. I risultati possono altresì condurre alla pianificazione e alla realizzazione di nuovi servizi, idonei a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'Amministrazione con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

Nel 2024 non è stato possibile effettuare l'indagine ma si prevede la sua realizzazione nel corso del 2025, soprattutto in considerazione del rientro in sede dei lavoratori in condizione di "fragilità", per come declinata nei provvedimenti del periodo pandemico, a seguito della conclusione dell'efficacia, fissata al 31 dicembre 2024 dalla Circolare prot. n. 657536 del 12/12/2024, dei relativi accordi di lavoro agile con estensione su cinque giorni a settimana.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane. Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.2 OBIETTIVO N.2: Promozione e valorizzazione delle risorse umane

L'obiettivo mira a rimuovere quegli ostacoli che, direttamente o indirettamente, impediscono la crescita professionale dei dipendenti. Sotto questo profilo, assume un rilievo decisivo l'istituto della mobilità interna, da intendersi come opportunità di crescita professionale del dipendente. L'obiettivo è diretto altresì ad incentivare il trasferimento di competenze ai dipendenti che sostituiranno il personale che verrà collocato in quiescenza, al fine di garantire la continuità amministrativa nello svolgimento di funzioni specifiche. Infine, centrale rilevanza assume la formazione continua quale strumento essenziale per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, con ricaduta positiva sulla produttività e sull'efficienza dell'Amministrazione stessa.

6.2.1 Azione positiva n.1: Favorire la mobilità interna

Per mobilità interna si intende il trasferimento del lavoratore da una struttura all'altra del Ministero, nell'ambito della stessa provincia, attuata nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione e della motivazione, professionalità e attitudine delle persone. La procedura di mobilità interna deve assicurare il buon andamento delle attività, la flessibilità nella gestione del personale e, al contempo,



la valorizzazione dell'esperienza, delle competenze acquisite, nonché la crescita professionale dei dipendenti. La mobilità finalizzata allo sviluppo professionale è riferita alle occasioni di crescita professionale attraverso l'introduzione di strumenti volti allo sviluppo di nuove competenze o al consolidamento di quelle esistenti.

È possibile attivare tale processo di mobilità attraverso:

- **domande individuali:** i dipendenti, in qualsiasi periodo dell'anno, possono presentare domanda di mobilità, adeguatamente motivata, agli uffici competenti dell'Amministrazione. A seguito della presentazione della domanda è previsto un colloquio strutturato, finalizzato all'approfondimento di quanto contenuto nell'istanza stessa e volto ad accertare, in modo più articolato, motivazioni, aspettative, competenze effettivamente possedute ed esigenze di tipo familiare e personale. A seguito del colloquio, l'Amministrazione, tenendo conto delle esigenze espresse dal lavoratore richiedente la mobilità (cambio di competenze, crescita professionale, mutate esigenze personali/familiari, nuove motivazioni, ecc.) si attiverà per i seguiti di competenza;
- **bandi di mobilità:** nell'ambito del piano di fabbisogno di personale e delle esigenze organizzative, l'Amministrazione mette a bando posizioni che si potrebbero rendere vacanti, nuovi incarichi di responsabilità, aumentato fabbisogno delle strutture a seguito di variazioni organizzative impreviste.

Le domande vanno presentate secondo le modalità previste nei singoli bandi. Ai fini della valutazione delle domande pervenute, espletata tramite colloqui, viene stilata una graduatoria. L'obiettivo mira a monitorare che in tutti gli ambiti dell'azione amministrativa venga rispettato il principio di pari opportunità e, pertanto, che sia effettivamente realizzata la parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso, nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001), nel conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015), nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane. Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.2.2 Azione positiva n.2: Progetto di job shadowing per il trasferimento delle competenze all'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza

L'azione prevede la costruzione, in via sperimentale, di un progetto di job shadowing, ovvero di un training on the job di breve durata (una settimana), nel corso del quale un collega "guest" segue un collega "host" nello svolgimento delle sue attività. Si tratta di uno strumento per acquisire nuove conoscenze e competenze e consentirne una condivisione.

L'Amministrazione intende avviare nel 2025 il progetto pilota di job shadowing, non ancora realizzato per le difficoltà connesse, da un lato, con l'estesa fruizione del lavoro agile e, dall'altro,



per i cambiamenti intervenuti a seguito del processo di riorganizzazione che ha interessato il Ministero nel corso del 2024. Il progetto pilota coinvolgerà il personale interessato dal processo di trasferimento delle competenze per l'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza; in questo modo sarà possibile individuare una ristretta fascia di dipendenti che avranno una reale motivazione a partecipare al progetto in relazione alla necessità di trasferire le competenze necessarie ad assicurare la continuità delle funzioni amministrative a seguito del collocamento a riposo dei lavoratori.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane. Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.2.3 Azione positiva n.3: Formazione continua

Nell'ambito della promozione e valorizzazione delle risorse umane assume un ruolo centrale la formazione continua dei dipendenti. La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane rappresentano, infatti, lo strumento essenziale per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione. Allo stesso tempo costituiscono un mezzo strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

In linea con le disposizioni nazionali ed europee, il Masaf intende continuare a predisporre annualmente il piano generale di formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi e indirizzando così la programmazione formativa verso temi e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali, di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Nel 2024, in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, avente per oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" è stato inserito tra gli obiettivi individuali del personale del Ministero il raggiungimento e l'assolvimento dell'obbligo formativo di 24 ore. La Circolare prot. n. 503208 del 30 settembre 2024, ha successivamente fornito chiarimenti in merito alle attività formative considerate utili al raggiungimento dell'obiettivo prefissato, sottolineando come la formazione e la riqualificazione costituiscano un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere, ragione per la quale le attività di apprendimento e formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative.

Tra le attività utili al raggiungimento dell'obiettivo formativo descritto, al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici e tutelare il principio delle pari opportunità di accesso, sono stati considerati anche i corsi di formazione in modalità da remoto (e-learning), come, ad esempio, quelli erogati tramite la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus".



Nel 2025, il Ministro per la pubblica amministrazione, ha adottato la nuova Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, la quale impone l'obbligo per tutti i lavoratori dello Stato di svolgere 40 ore annuali di frequenza di corsi di formazione e aggiornamento. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'**offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA**. L'atto di indirizzo ha tali obiettivi fondamentali: guida le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici; individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico. La Direttiva si inserisce nel quadro più ampio delle attività adottate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di formazione come il rafforzamento della piattaforma Syllabus, il rilancio dei Poli formativi territoriali, lo stanziamento di circa 20 milioni di euro erogati direttamente alle amministrazioni per supportare percorsi formativi professionalizzanti.

In linea con tale Direttiva, l'Amministrazione adeguerà la proposta formativa e continuerà a dare anche nei prossimi anni particolare risalto all'utilizzo e all'implementazione degli strumenti tecnologici innovativi, quali i sistemi di videoconferenza e le piattaforme e-learning.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.3 OBIETTIVO N.3: Diffusione, sensibilizzazione e azioni di monitoraggio per la tutela delle pari opportunità

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. A tal fine è opportuno inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca. Ulteriore strumento di sensibilizzazione verso le tematiche delle pari opportunità è il "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori", che prevede anche l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia alla quale è possibile rivolgersi per le forme di tutela descritte all'interno del Codice stesso. Altrettanto rilevante è la figura del Disability Manager, a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche, con funzioni anche riguardanti il coinvolgimento e l'accesso delle persone con disabilità all'interno del Ministero. A concorrere alla salvaguardia della parità di genere e delle pari opportunità vi sono poi le azioni di monitoraggio relative alla composizione delle commissioni, al conferimento degli incarichi, con la pubblicazione dei rispettivi indicatori, ai differenziali retributivi tra uomini e donne. Si aggiungono la redazione del bilancio di genere e il rafforzamento del ruolo del CUG all'interno del Ministero.

Si procede di seguito all'illustrazione, nel dettaglio, delle singole azioni positive delineate.



6.3.1 Azione positiva n.1: Formazione in materia di pari opportunità

L'azione prevede la realizzazione di specifici corsi di formazione e di aggiornamento volti a diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra tutto il personale dell'Amministrazione. Tali iniziative formative ed informative permettono, inoltre, di acquisire gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità, nonché dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Sulla base di un'apposita convenzione stipulata con FormezPA, L'Amministrazione nel 2024 ha proposto a tutto il personale in servizio presso il Masaf la partecipazione, in modalità FAD, ad un corso di formazione specifico sul tema della parità di genere, riguardante principalmente le tematiche connesse al rispetto verso la persona, alla discriminazione, al linguaggio e al ruolo dei pregiudizi, con l'obiettivo di sensibilizzare e accrescere la consapevolezza rispetto a tali contenuti.

Nei prossimi anni si intende proporre ulteriori interventi formativi (corsi, seminari, laboratori, eventi) sulla tematica delle pari opportunità, in particolare proponendo approfondimenti della normativa in materia, la trattazione dei contenuti riguardanti il Piano Triennale di Azioni Positive, le azioni di tutela dei dipendenti e le relative figure di riferimento (Consigliera di parità, OIV, RSPP, responsabile delle risorse umane e gli altri organismi previsti contrattualmente), la gestione dell'aggressività e la mediazione dei conflitti, nonché i fenomeni di mobbing, straining e stress nell'ambiente lavorativo, con l'indicazione delle possibili modalità di gestione e prevenzione.

Si intende, inoltre, realizzare e diffondere all'interno del Ministero opuscoli informativi e documenti elettronici su temi connessi alla parità di genere e alle pari opportunità (maternità, congedi parentali, congedi assistenza, malattia, ecc.).

Come sottolineato anche nel paragrafo dedicato alla formazione continua, sarà cura dell'Amministrazione continuare a prevedere percorsi formativi che consentano la fruizione delle lezioni anche in modalità a distanza, nonché mediante accesso alla registrazione delle lezioni o dei webinar in un tempo differito rispetto al relativo svolgimento, al fine di consentire la più ampia partecipazione ai corsi attivati, sempre nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.3.2 Azione positiva n.2: Adozione del Codice di condotta e istituzione della figura del Consigliere di Fiducia

L'azione riguarda l'adozione all'interno del Masaf del "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori". A seguito della valutazione ed approvazione da parte del CUG, il cui Presidente è stato rinominato nel 2025, si prevede l'adozione del Codice di condotta nel corso dell'anno 2026. Si tratta di un importante passo in avanti nell'ambito della tutela e della protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso il Masaf, come pure in materia di promozione



e di garanzia del rispetto delle pari opportunità. Infatti, la Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, indica proprio come all’interno delle Pubbliche Amministrazioni “Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l’adozione di strumenti di conciliazione e l’adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità”.

Il Codice di Condotta prevede anche l’istituzione della figura del Consigliere di Fiducia, deputato a raccogliere le segnalazioni dei dipendenti che si ritengono vittima di discriminazione, mobbing, straining, molestia o stalking occupazionale, come pure ogni altra fattispecie in materia, e ad attivare le procedure formali o informali previste e descritte all’interno del Codice stesso. Verrà, dunque, avviata un’apposita procedura di selezione finalizzata ad individuare, nel rispetto dei principi della parità di genere e delle pari opportunità, la persona che rivestirà il ruolo del Consigliere di Fiducia.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.3.3 Azione positiva n.3: Disability/Accessibility Manager

Nel corso dell’ anno 2025 si intende procedere all’istituzione presso il Masaf della figura del “Disability manager”, prevista nel Piano 2024-2026 ma non ancora effettuata in attesa degli ultimi assestamenti conseguenti alla riorganizzazione del Ministero. In linea con gli obiettivi dell’amministrazione e con la normativa vigente, il Disability manager promuoverà azioni tese a tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche. In tale ambito, si intende realizzare iniziative finalizzate alla promozione della cultura dell’inclusione, implementando l’utilizzo di ogni utile supporto per rimuovere gli ostacoli e garantire una parità di accesso alla vita lavorativa di ogni singolo lavoratore e lavoratrice.

La figura del Disability Manager si occuperà anche dell’accessibilità, curando le possibilità di accesso delle persone con disabilità e pianificando specifici interventi per favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro.

Verranno quindi studiati e predisposti specifici ausili, oltre che effettuata un’apposita manutenzione su quelli esistenti, quali le rampe per l’ingresso all’interno del Ministero delle persone con carrozzina. Sia per i dipendenti, sia per facilitare l’accesso al Ministero ai cittadini con disabilità visiva, si potrebbe pensare, ad esempio, di predisporre un percorso tattile all’entrata dell’edificio, nonché ideare e valutare ulteriori soluzioni innovative e all’avanguardia.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.



6.3.4 Azione positiva n.4: Azioni di monitoraggio

La misura riguarda le azioni di monitoraggio annuale, a cura del Ministero, finalizzate a verificare che venga sempre osservato il principio delle pari opportunità e della parità di genere negli ambiti di rilevanza stabiliti dalla normativa.

In particolare, l'Amministrazione si occuperà del monitoraggio della composizione di tutte le commissioni di concorso e di valutazione nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001), così come sul conferimento degli incarichi dirigenziali o di reggenza di uffici dirigenziali, per verificare se sia stata rispettata la parità di genere e adottare le iniziative necessarie per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001). I relativi dati verranno poi pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale.

Ulteriore monitoraggio riguarda i differenziali retributivi distinti per qualifica dirigenziale e non dirigenziale (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015), al fine di calcolare le retribuzioni medie per qualifica e genere e lo scarto in percentuale tra le retribuzioni delle donne su quelle degli uomini. Il risultato è contenuto nell'ambito del monitoraggio annuale del Piano.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane. Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.3.5 Azione positiva n.5: Bilancio di genere

In ciascun anno del triennio 2024-2026, l'Amministrazione proseguirà con la predisposizione del bilancio di genere, finalizzato a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere, e utile alla redazione delle analisi quantitative e qualitative volte alla pianificazione delle future azioni positive.

In particolare, coerentemente con quanto previsto dall'art. 38-septies della legge n. 196/2009 e, per l'esercizio finanziario in corso, con la Circolare RGS n. 22 del 16 maggio 2023 recante "*Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022*", al fine di promuovere la valutazione di impatto delle politiche di bilancio secondo un'ottica di genere, si terrà conto della qualità del sistema di monitoraggio degli interventi e della scelta degli indicatori rilevanti per la misurazione del loro impatto.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.3.6 Azione positiva n.6: Rafforzamento del ruolo del CUG

Sulla base della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il CUG si afferma come un soggetto



attraverso il quale si intende assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta, ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative, accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

L'azione prevede la valorizzazione del ruolo del CUG all'interno del Masaf, in primo luogo mediante la promozione di iniziative informative sul ruolo del Comitato, anche mediante la presentazione del PTAP nell'Amministrazione e attraverso la promozione di occasioni di incontro tra CUG, Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza e O.I.V. finalizzate a individuare azioni di diffusione della cultura della legalità e dell'etica. Inoltre, si intende continuare a coinvolgere il CUG in tutte le occasioni in cui si affrontano materie relative al benessere del personale e, in particolare, promuovere la partecipazione del CUG alle sedute della contrattazione collettiva integrativa riguardanti argomenti che possono incidere sull'organizzazione e la gestione del personale, al fine di valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti. Si prevede il coinvolgimento preventivo del CUG anche nella fase di elaborazione del Piano annuale di Formazione dell'Ufficio RU 3.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane. Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e della repressione frodi dei prodotti agroalimentari.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.4 OBIETTIVO N.4: Benessere organizzativo

Con il termine "benessere organizzativo" si intende la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro, nonché l'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. In questo senso, occorre favorire il senso di appartenenza all'Amministrazione, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo indagini conoscitive che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo. Al fine di assicurare il benessere organizzativo, dunque, l'Amministrazione intende attuare una serie di interventi, tra i quali:

- allestire un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;



- stimolare un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo, gestendo l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite;
- ascoltare le istanze dei dipendenti e stimolare il senso di utilità sociale del loro lavoro;
- tenere sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress;
- relazionarsi con l'ambiente esterno e promuovere l'innovazione tecnologica e culturale;
- definire obiettivi espliciti e chiari ed assicurare coerenza tra enunciati e prassi operative.

6.4.1 Azione positiva n.1: Progetto in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio

L'Amministrazione riconosce l'importanza della realizzazione e del mantenimento del benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Infatti, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscono elementi di centrale rilevanza, che si riflettono sullo sviluppo e sull'efficienza dell'Amministrazione stessa.

Previa consultazione con il CUG, l'Amministrazione ha stipulato nell'anno 2023 una convenzione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio, sulla base della quale è stato avviato un progetto per l'analisi, la progettazione e l'implementazione di un servizio di supporto psicologico in grado di incidere sul benessere organizzativo all'interno del Masaf. Il progetto prevede un processo virtuoso di ascolto e monitoraggio dei vissuti, funzionali a una ricostruzione cognitiva dei sensi e significati del lavoro. Fornisce, inoltre, un supporto all'Amministrazione relativamente all'elaborazione e alla somministrazione di appositi strumenti per la rilevazione del grado di benessere dei dipendenti all'interno del Ministero (di cui al successivo par. 6.4.2).

Nell'anno 2024, in concomitanza con la riorganizzazione del Ministero, non è stato possibile procedere alla fase operativa del progetto ma è tuttora in corso la prima fase consistente in colloqui preliminari di analisi organizzativa e raccolta dati, progettazione degli strumenti di analisi, nonché di formazione del Comitato bilaterale che assolverà alle funzioni di coordinamento e di organizzazione operativa del progetto. Nel corso dell'anno 2025 si prevede di concludere la prima fase per poter poi passare alla successiva fase più operativa, nella quale verrà attivamente coinvolto tutto il personale del Masaf.

Sulla base della stessa convenzione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio ed a seguito del progetto sopra descritto, verrà poi valutata con gli psicologi la possibilità e l'esigenza dell'attivazione della misura relativa all'apertura di uno sportello d'ascolto psicologico per i dipendenti del Masaf, la quale era prevista all'interno del precedente Piano Triennale di Azioni Positive ed è stata da impulso per l'avvio della convenzione e del progetto in corso con l'Ordine.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.



6.4.2 Azione positiva n.2: Indagini periodiche sul benessere organizzativo

Al fine di garantire il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, l'Amministrazione intende effettuare apposite indagini a cadenza annuale, dirette alla rilevazione dei bisogni e delle criticità espresse dal personale in servizio in merito al benessere percepito all'interno dell'organizzazione. Sulla base delle risultanze emerse dalle indagini, l'Amministrazione potrà poi attuare misure correttive e/o pianificare, progettare e implementare nuove azioni positive volte a migliorare l'ambiente lavorativo. Le indagini saranno strutturate in forma anonima, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, e verranno organizzate nella prima somministrazione in collaborazione con gli psicologi coinvolti all'interno del progetto di cui al par. 6.4.1.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.

6.4.3 Azione positiva n.4: Iniziative extra-lavorative

L'azione è diretta a proporre al personale in servizio presso il Masaf iniziative riguardanti ambiti non strettamente legati all'attività lavorativa, ma ugualmente importanti nella vita di una persona. La misura è finalizzata a veicolare la percezione di un interesse da parte dell'Amministrazione verso i dipendenti, visti non soltanto come "lavoratori" o elementi indistinti di una "forza-lavoro", bensì come "persone", con interessi e con dinamiche familiari e sociali più o meno complesse.

Possono essere così proposte ed organizzate, in base al numero di adesioni, iniziative formative su argomenti di varia natura di possibile interesse per il personale, quali:

- interventi formativi riguardanti le manovre di disostruzione delle vie aeree, importanti soprattutto per i dipendenti "genitori" o "nonni" oltre che meramente "lavoratori";
- laboratori di lettura su temi di vario interesse;
- seminari o eventi in ambito nutrizionale, anche attraverso le professionalità in servizio presso il CREA.

L'Amministrazione intende, inoltre, valutare ed attivare ulteriori convenzioni con Associazioni o Enti, al fine di proporre al personale agevolazioni in relazione a diversi rilevanti aspetti della vita.

Nell'ambito di questa misura, nel corso dell'anno 2024 è stata stipulata una convenzione con la società Vittoria Assicurazioni S.p.A. avente ad oggetto servizi assicurativi (piano pensionistico individuale, Vittoria con te Auto, Vittoria con te – Casa e famiglia, Vittoria con te Salute e benessere) a favore dei dipendenti del Masaf. È in corso anche la valutazione di una prossima convenzione, nell'anno 2025, con la catena di centri fitness Virgin Active Italia per offrire ai dipendenti agevolazioni nell'accesso ai club del brand Virgin Active.

Strutture coinvolte: Direzione generale delle risorse umane.

Risorse finanziarie: stanziamenti previsti in bilancio.



7. CONCLUSIONI

Il presente aggiornamento ripropone per il 2025 le misure previste nel Piano 2024-2026, con alcune integrazioni e modifiche alla luce di quanto realizzato nel corso del 2024. Le azioni positive incluse nel Piano sono state programmate sulla base dell'analisi del contesto interno e delle segnalazioni ricevute, sia da parte del CUG che dai dipendenti stessi.

In linea di continuità con le annualità precedenti, nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, in modo da consentire, in sede di aggiornamento annuale, così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, di tenere conto dei risultati raggiunti e dei pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti raccolti, al fine di correggere il tiro laddove necessario ed apportare miglioramenti al Piano stesso per le annualità successive. Il CUG verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con l'Amministrazione e proporrà eventuali ulteriori misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.